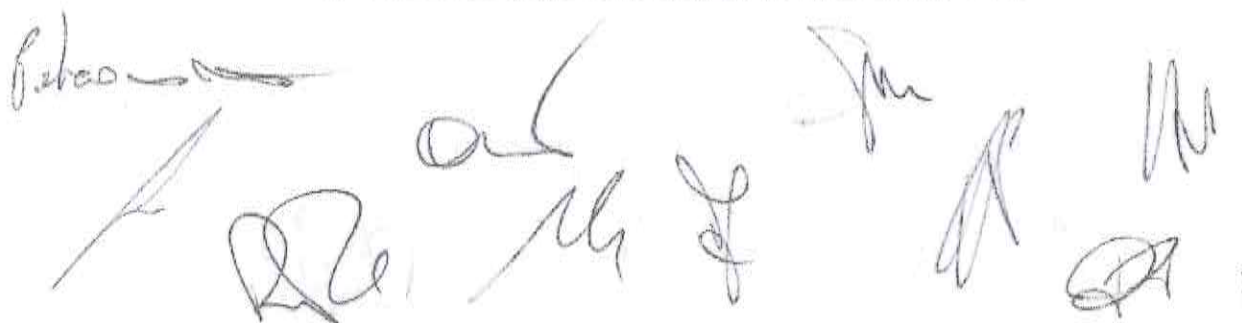


**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI
OMEGNA
Anno 2017**

SOTTOSCRITTO IN DATA

20 DICEMBRE 2017

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a horizontal line below the date. The signatures vary in style, from cursive to more formal, and are written on a light background.

<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>7</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali</i>	<i>7</i>
<i>Art. 5- Riduzione dell'orario di lavoro.....</i>	<i>9</i>

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI..... 9

<i>Art. 6 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>9</i>
<i>Art. 7 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 9 - Partecipazione dei lavoratori.....</i>	<i>12</i>

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO 13

<i>Art. 10 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 11 - Banca delle ore</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Mensa e buono pasto</i>	<i>14</i>

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 14

<i>Art. 13 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	<i>14</i>
<i>Art. 14 - Indennità di Rischio</i>	<i>14</i>
<i>Art. 15 - Disagio</i>	<i>15</i>
<i>Art. 16 - Maneggio valori.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 17 - Specifiche Responsabilità.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 18 - Particolari Responsabilità.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 19 - Turno.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 20 - Reperibilità.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 21 - Centro estivo del personale dell'asilo nido.</i>	<i>20</i>
<i>Art. 22 - Informazione in merito al Sistema di valutazione.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 23 - La valutazione delle performance.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 24 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio</i>	<i>21</i>
<i>Art. 25 - Posizioni Organizzative: retribuzione di posizione.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 26 - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative</i>	<i>23</i>
<i>Art. 27 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge... 23</i>	

<i>Art. 28- La valutazione ai fini della Progressione Economica.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 29 – Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>24</i>

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO 25

<i>Art. 30 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>25</i>
<i>Art. 31 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>26</i>
<i>Art. 32 - Tutela della Privacy.....</i>	<i>27</i>

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE 27

<i>Art. 33 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>27</i>
<i>Art. 34 - Norme finali.....</i>	<i>28</i>





COMUNE DI OMEGNA

(Provincia Del VCO)

L'anno duemiladiciassette, il giorno VENTI del mese di DICEMBRE , alle ore 12,00 presso la sala Giunta del Comune di Omegna si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

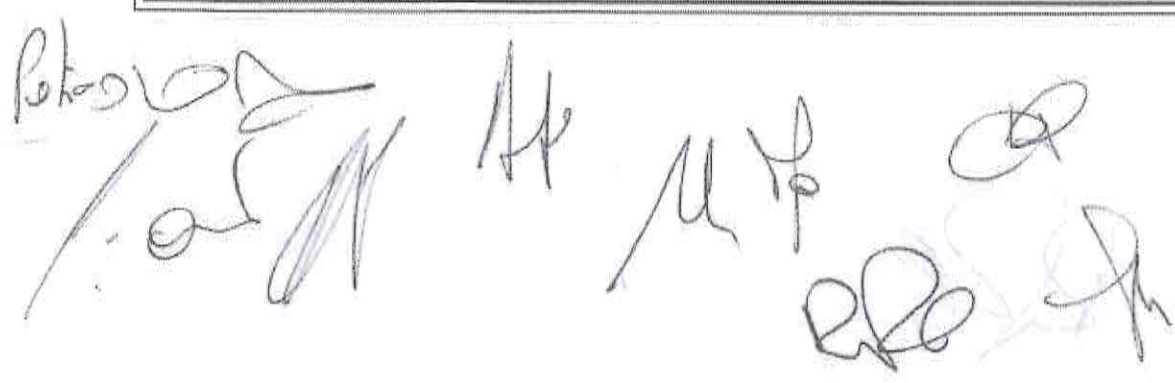
Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dr.Daniele Merola - Segretario Generale
2. Componente	Ing.Polo Roberto
3. Componente	Dr.Riva Gian Mario

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Sig.Catoggio Guido, Sig. Pitzalis Emanuele
CISL FP	Sig. Murtas Ottavio
UIL FP	Sig. Gallina Angelo, Sig.ra Salima Avignano
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
DICAPP Sanlcc-Fenal-Sulpm	Sig.

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Roberto	Birocco
Marco	Colombo
Gabriele	Gobbo
Daniela	Papiro
Angelo	Petrosino



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

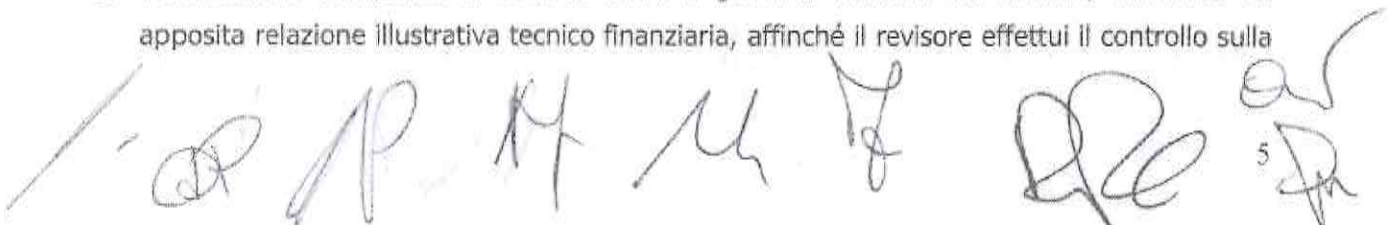
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto Integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 Introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione Integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, spanning across the bottom of the page. There are approximately ten distinct marks, including full names and various abbreviations or initials.

compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte pubblica:

Dr. Merola Daniele - Segretario Generale (Presidente)

Ing. Polo Roberto (Componente)

Dr. Riva Gian Mario (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria sono:

- Sig. Birocco Roberto
- Sig. Colombo Marco
- Sig. Gobbo Gabriele
- Sig.ra Papiro Daniela
- Sig. Petrosino Angelo

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL sono:

Sig. Catoggio Guido, Sig. Pitzalis Emanuele (CGIL FP)

Sig. Murtas Ottavio (CISL FPS)

Sig. Gallina Angelo, Sig.ra Salima Avignano (UIL FPL)

Sig. (CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI)

Sig. (DICAPP Sanlcc-Fenal-Sulpm)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Il contratto decentrato ha durata per l'anno 2017 e alla scadenza, si rinnova automaticamente qualora non ne sia data disdetta formale almeno tre mesi prima e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato.

Nel caso intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, le parti riaprono il confronto.

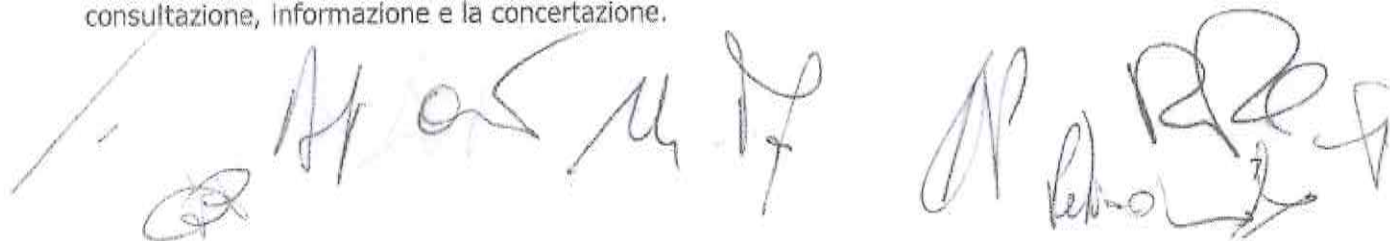
Vengono invece definite annualmente le risorse da distribuire in relazione alla presente contrattazione decentrata.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, informazione e la concertazione.



2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.lgs 150/2009 si conviene quanto segue:

a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;

b) annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;

c) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alla RSU aziendale i messaggi e documentazione.

3. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6- 7 - 7 bis - 9 - 42 del D. Lgs 165/2001 e smi.

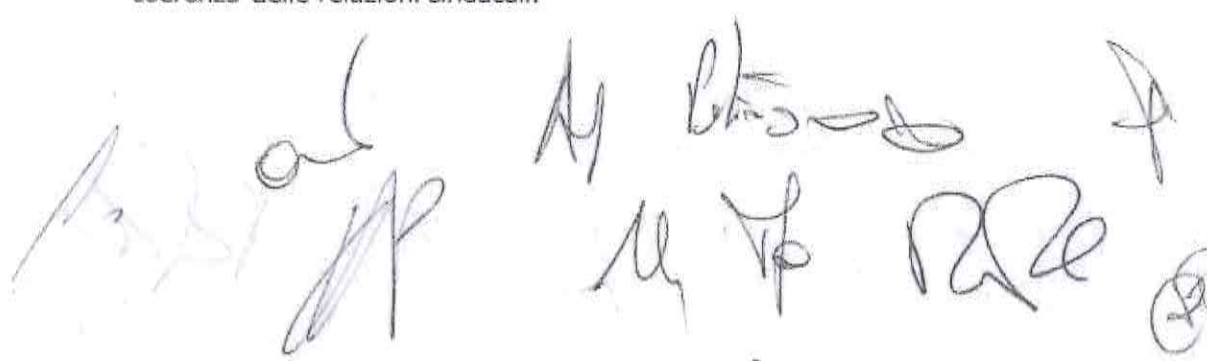
Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

4. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

5. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

6. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, typical of official documents.

Art.5 Riduzione dell'orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo un orario plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4 lett. b) e c) del CCNL del 06/07/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario. - Si applica l'art.22 del CCNL 01/04/1999

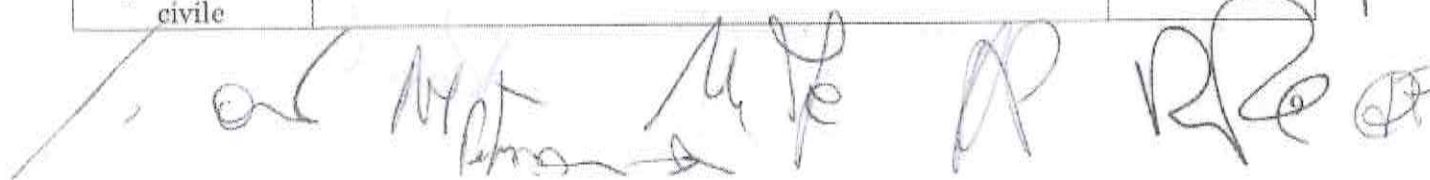
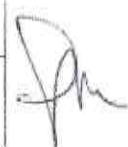
Alla data di sottoscrizione del presente accordo, i servizi interessati sono: polizia locale ed asili nido.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingente
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	n.1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	n.1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme. (alla data di sottoscrizione del presente accordo, i servizi qui elencati sono in concessione)	n.1
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	n.2
Servizio di Polizia Municipale	Interventi inerenti attività richieste dalla autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza casa municipale assistenza al servizio inerente la rete stradale in caso di sgombero della neve	n.2
Servizi Culturali	Da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione	n.1
Servizio di protezione civile	Da prestare con personale in reperibilità	n.2



Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	n.1
-----------------------	--	-----

Le procedure d'attivazione sono regolate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 7 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

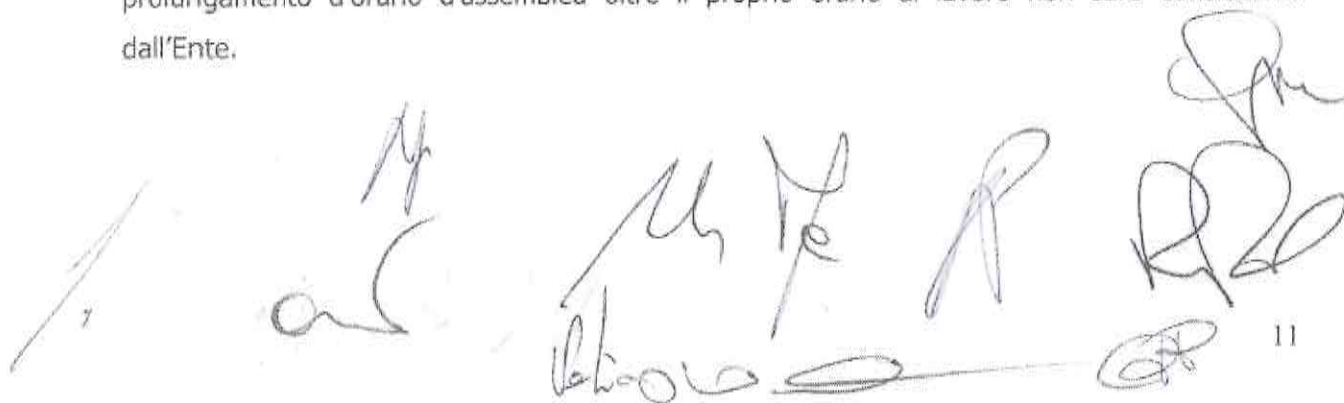
a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, i contingenti minimi di personale individuati all'art.6 che potranno parteciparvi in reperibilità, previa disponibilità a garantire le prestazioni indispensabili in orario d'assemblea in caso di necessità.

d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

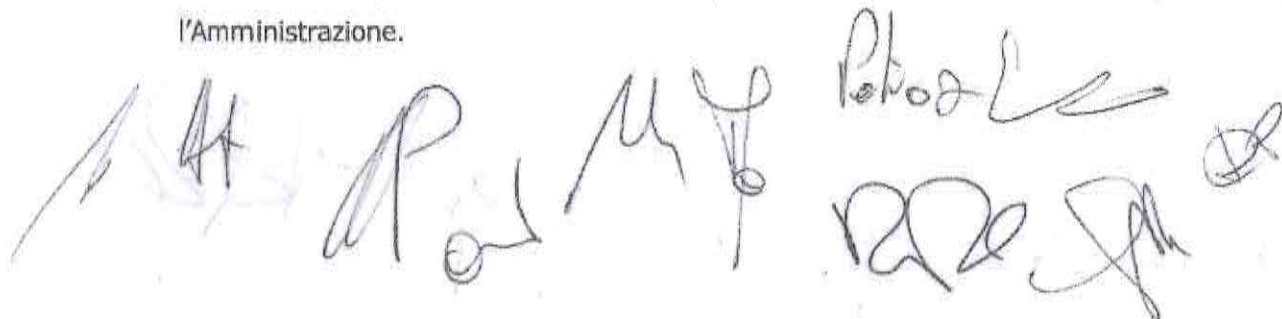
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a single diagonal stroke, a stylized 'M' above a cursive signature, a signature that appears to be 'L. B...', a signature that looks like 'R...', and a large, complex signature on the far right. Below the 'L. B...' signature, there is a long horizontal line with some scribbles underneath it.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 9- Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.



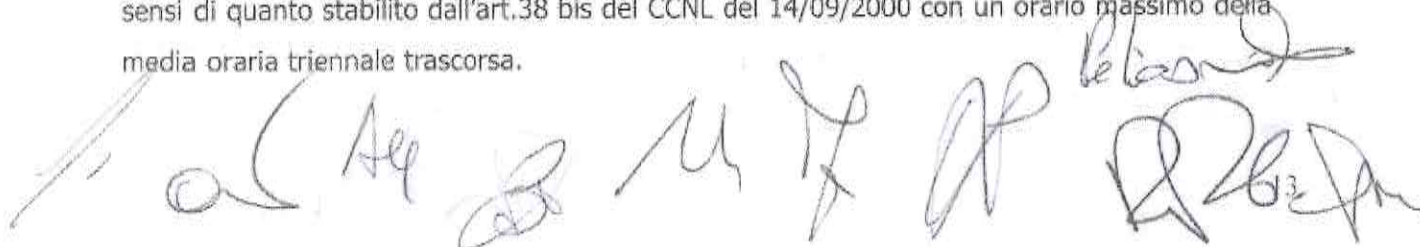
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 10 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 11.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. ai sensi dell'art.14 c.3 del CCNL 01/04/1999, le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
7. Le risorse di cui all'art.14 del CCNL 01/04/1999 sono quantificate in € 65.200,00 annue

Art. 11- Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore ai sensi di quanto stabilito dall'art.38 bis del CCNL del 14/09/2000 con un orario massimo della media oraria triennale trascorsa.



Art. 12 – Mensa e buono pasto

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9 maggio 2006, le figure individuate per l'utilizzo del buono pasto entro 1 ora precedente o successiva al servizio prestato, che comunque non potrà avere durata inferiore a sette ore, sono quelle degli agenti di polizia municipale e del personale operante in biblioteca.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

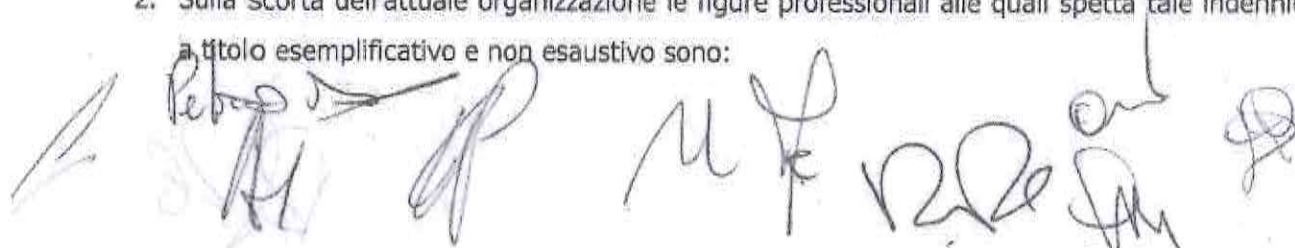
Art. 13- Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

2. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009;

Art. 14 - Indennità di Rischio

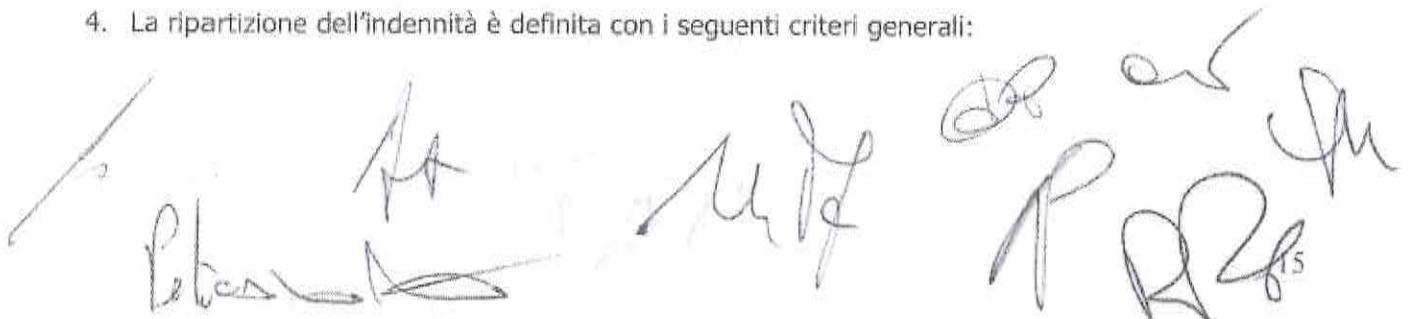
1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
2. Sulla scorta dell'attuale organizzazione le figure professionali alle quali spetta tale indennità, a titolo esemplificativo e non esaustivo sono:



- operai,
 - meccanico;
 - autisti scuolabus;
 - inserviente asili nido;
 - personale che si occupa di effettuare le pulizie negli stabili comunali;
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Art. 15 - Disagio

1. Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:
1. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio di appartenenza; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente
 2. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali per la quale non è già prevista l'indennità di rischio e non collegate alla declaratoria del profilo professionale di cui all'allegato A) del CCNL 31/3/1999.
2. A titolo esemplificativo i profili professionali che beneficiano di tale indennità sono i seguenti:
- a) Operai e assimilati
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Dirigente, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario, che sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.
4. La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then a series of initials including 'M', 'P', 'R', and 'S'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

- a. Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
5. La misura dell'indennità mensile è pari a € 29,00.

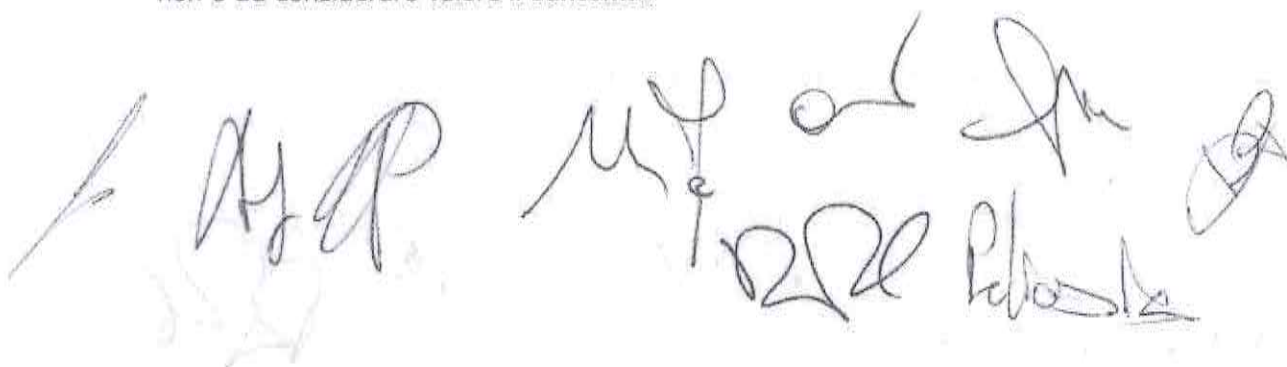
Art. 16 - Maneggio valori

1. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore dei valori maneggiati nell'anno*, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi annuali	Indennità €/giorno
Fino a € 3.000,00	-
da € 3000,01 a € 10.000,00	0,62
Da € 10.000,01 a 20.000,00	1,30
Oltre € 20.000,01	1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Dirigente da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS
4. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Dirigente.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

* non è da considerare valore il bancomat.

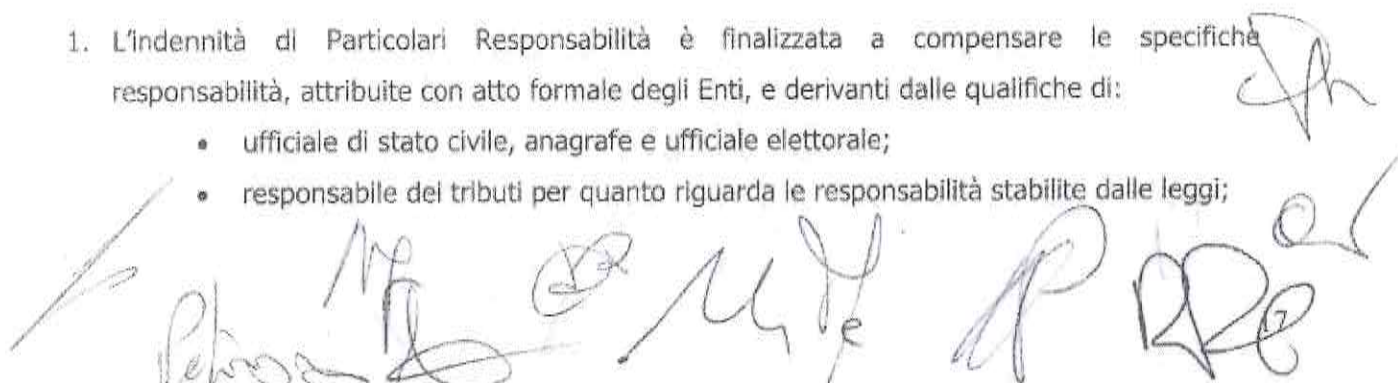


Art. 17 - Specifiche Responsabilità

1. L'indennità per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9.5.2006 è corrisposta ai responsabili di funzioni specialistiche ad elevato grado di autonomia professionale quali indicati in via esemplificativa ma non esaustiva: preposto ai sensi del D.L.vo 81/08, responsabile di sistema, responsabile di procedimento complesso, personale preposto al coordinamento di altro personale laddove non sia previsto nelle declaratorie di competenza;
2. L'indennità di cui si tratta può essere corrisposta al personale delle categorie B-C-D- anche in presenza di figure dirigenziali.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si tiene conto del profilo professionale e delle mansioni con particolare riguardo a conseguenze di natura penale, in ogni caso bisogna tenere conto delle prestazioni tipiche della categoria di appartenenza già previste nelle declaratorie del CCNL 31/03/1999 nonché delle responsabilità conseguenti.
4. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.500 € è determinato in relazione ai criteri vigenti di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.111/2009
5. Le parti concordano annualmente, entro il mese di febbraio, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, il quale ne darà comunicazione alle RSU e alle OO.SS. entro i 10 giorni successivi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

Art. 18 - Particolari Responsabilità

1. L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
 - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Jh'. Below it and to the left, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'Petro' and another that resembles 'R. R.'. There are also various initials and marks scattered across the bottom, including a circled 'D' and some scribbles.

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici¹
- ai formatori professionali;

Compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile

2. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.
3. L'importo di € 300 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 se erogata con la stessa motivazione.
4. L'indennità fino a € 300 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma;
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

Art. 19 - Turno

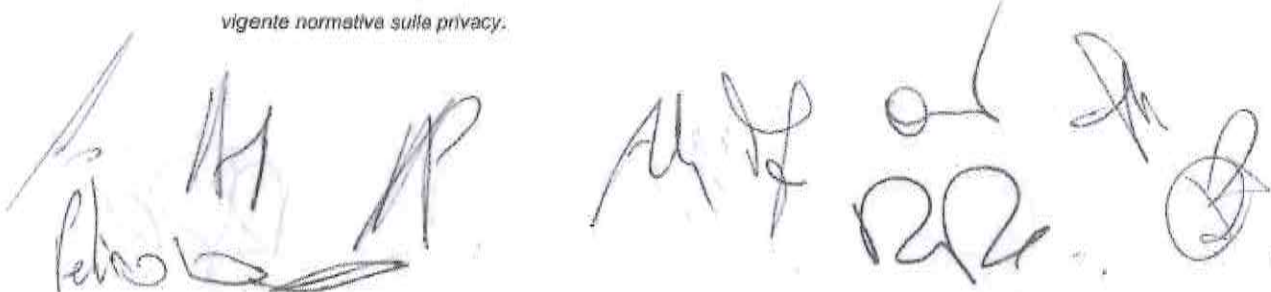
1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22.

Nel settore della Polizia Locale, per particolare esigenze organizzative dovute alla tipologia del servizio da svolgere, vengono istituiti turni di lavoro.

Al fine del riconoscimento del turno, la struttura deve prevedere un'erogazione ininterrotta del servizio lavorativo di durata non inferiore alle 10 ore e una rotazione effettiva del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale che i turni siano equilibrati e avvicendati, nell'orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.



L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito; per il medesimo personale, le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL 14/09/2000 e secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle per le prestazioni effettuate in turno.

Art. 20 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.

La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento preventivamente individuate, spetta all'Ente, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare.

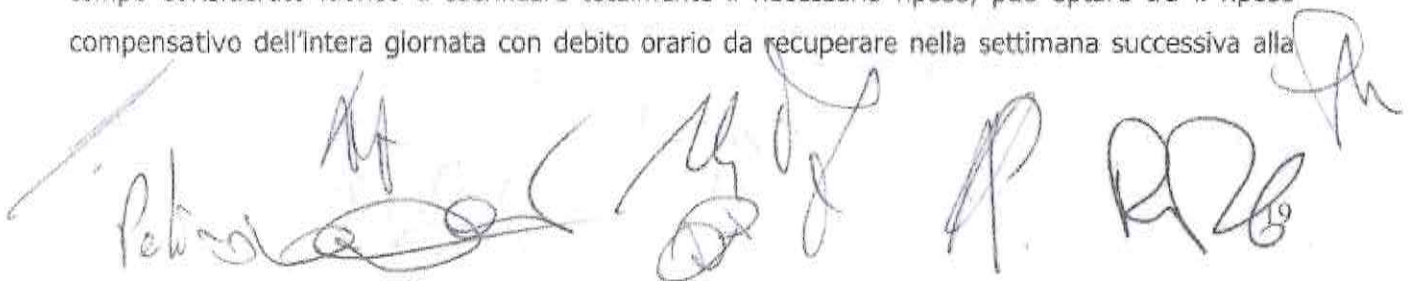
Saranno quantificati ed individuati dal Dirigente competente, i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio.

L'istituto della reperibilità è attivato, per il Comune di Omegna, al momento della sottoscrizione del presente contratto, per le seguenti aree di pronto intervento:

- **Servizio di Polizia Municipale:** salvaguardia della pubblica incolumità e transitabilità degli itinerari principali, o che costituiscono unica via d'accesso ai centri abitati che rivestono particolare importanza ai fini della sicurezza nell'ambito della Protezione Civile. Attività di supporto ai servizi tecnici per la sicurezza della viabilità e altri servizi ad essa correlati.
- **Servizio Tecnico Territoriale:** attività di supporto al Servizio di Polizia Municipale ed alla Protezione Civile

Il personale posto in reperibilità rimane a disposizione dell'ente, nei giorni prefissati, entrando in servizio entro 30 minuti dalla chiamata. Le ore di lavoro prestate vengono riconosciute come prestazioni di lavoro straordinario o recuperate, su richiesta del dipendente, ai sensi dell'art.38 c.7 o dell'art.38 bis del CCNL 14/09/2000. Il singolo dipendente può essere reperibile per un periodo non superiore alle sei volte in un mese, al di fuori del normale orario di lavoro. L'indennità spettante corrisponde ad € 10,33 per ogni periodo di dodici ore al giorno ed è raddoppiata ad € 20,66 in caso di reperibilità per un periodo di 24 ore. Tale importo è ulteriormente raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Il dipendente chiamato in giornata coincidente con il suo giorno di riposo settimanale, fatte salve le maggiorazioni economiche previste contrattualmente di cui all'art.24 CCNL 2000 e che presta servizio per un massimo di 3 ore, in ragione del fatto che l'intervento si è protratto per un tempo considerato idoneo a sacrificare totalmente il necessario riposo, può optare tra il riposo compensativo dell'intera giornata con debito orario da recuperare nella settimana successiva alla



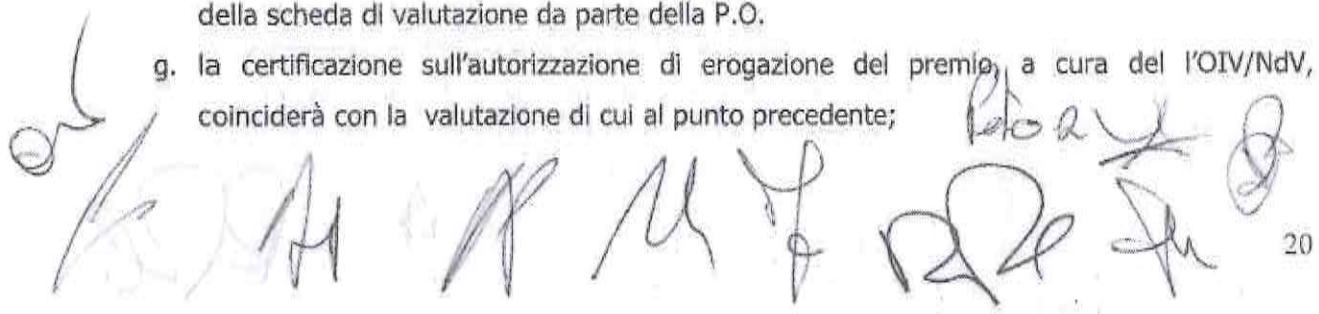
fruizione del riposo ovvero il proporzionale recupero delle ore effettivamente lavorate, nella settimana successiva.

Art. 21 - Centro estivo del personale dell'asilo nido.

1. Al sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000, il personale educativo, nei periodi di chiusura degli asili nido, può essere utilizzato per l'attuazione di attività integrative. Tale attività viene individuata nella realizzazione del centro estivo presso gli asili nido nel periodo fine giugno e mese di luglio.
2. Gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione Integrativa decentrata.

Art. 22- Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio, e contenuti nel Piano della Performance;
 - d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia;
 - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
 - g. la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del l'OIV/NdV, coinciderà con la valutazione di cui al punto precedente;



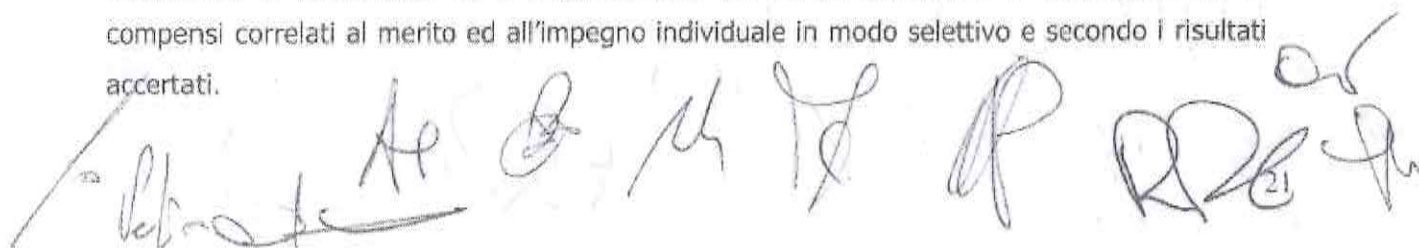
- h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
- i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- j. per ogni valutazione si applica quanto previsto dal "Sistema Integrato di Valutazione Permanente dell'Ente e del Personale" di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.121 del 08/10/2012

Art. 23 - La valutazione delle performance

1. A partire dall'anno 2013 la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- b. L'Ente è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'intera struttura nel suo complesso, alle Aree o Unità operative in cui si articola e ai singoli dipendenti.
- c. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
- d. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi.
- e. Per ogni aspetto inerente la valutazione del personale, si rimanda alla Metodologia di valutazione che contiene le modalità operative.

Art. 24 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

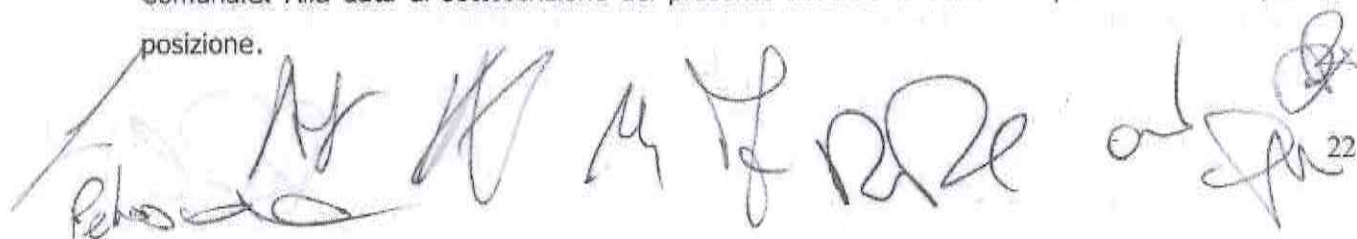
1. Il premio è ripartito, fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.



3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per la somma dei punteggi totali ottenuti dai dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando successivamente il premio individuale.
8. Eventuali trattamenti accessori collegati al raggiungimento di specifici obiettivi o alla realizzazione di particolari progetti, finanziati specificatamente dall'art. 15 comma 5 o comma 2 del CCNL 1.4.1999 parte variabile, definiti nell'ambito della pianificazione gestionale dell'Ente, saranno suddivisi tra il personale coinvolto sulla base della % di partecipazione del singolo dipendente, indipendentemente dalla durata della prestazione e prestazione part time. In caso di mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo, le risorse attribuite all'obiettivo costituiscono economie di bilancio. A fine anno conterà la % di valutazione finale. Tutto il premio sarà distribuito al singolo dipendente solo se la valutazione individuale e complessiva supera l'85%. Con valutazioni tra 70% e 84,99% si procederà in maniera direttamente proporzionale. Con valutazioni inferiori al 70% non verrà distribuito alcun premio, con i criteri di cui sopra.

Art. 25 - Posizioni Organizzative: retribuzione di posizione

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8-11 del CCNL 31.03.1999—si rinvia alla deliberazione di Giunta Comunale n.29 del 10/03/2014 ed alla Direttiva n.109 del 09/04/2015. Le Posizioni Organizzative sono conferite dal Dirigente.
2. La graduazione delle posizioni, stabilita dai Dirigenti, coadiuvati dal Nucleo di Valutazione, e dal Segretario Comunale, determina una retribuzione di risultato massima stabilita dalla Giunta Comunale. Alla data di sottoscrizione del presente accordo la stessa è pari al 20% di quella di posizione.



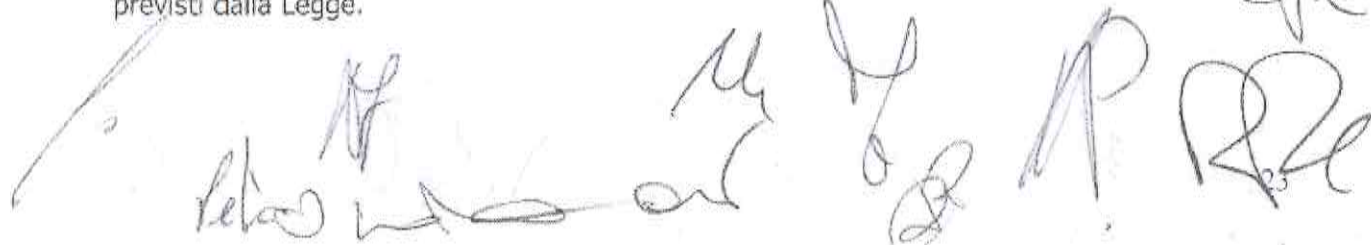
3. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Posizione Organizzativa l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare.
4. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:
 - a. a seguito di valutazione negativa;
 - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
 - d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.
6. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è stabilita nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Dirigente uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio.
7. Le parti concordano che, per l'anno 2017, il budget da assegnare all'indennità delle posizioni organizzative, non sarà superiore alla percentuale prevista per il 2016 dell'11,5% da calcolarsi sulle risorse stabili del fondo.

Art. 26- Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Dirigente cui la PO è assegnata. L'indennità di risultato è corrisposta tra un valore compreso tra il 10% e il 25% dell'indennità di Posizione. Tale valore è definito dalla Giunta Comunale. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio del **70%**.
2. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **100%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Art. 27 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e avverrà sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

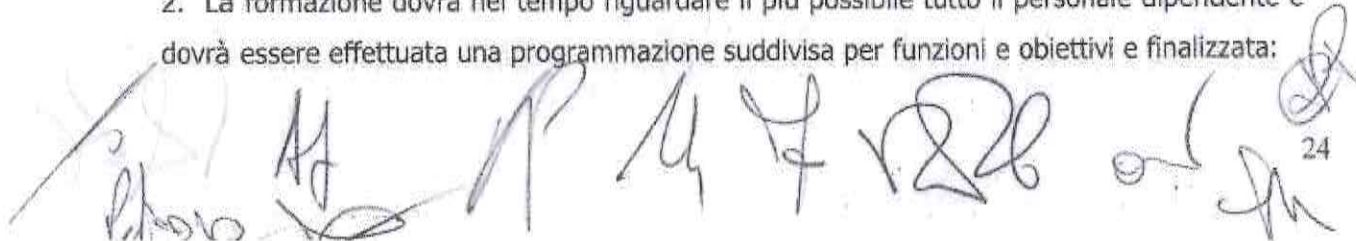


Art. 28- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato annualmente in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione biennale, per ogni anno del biennio, di almeno 70%.
6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato che deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il biennio a cui si riferisce la progressione economica.
7. Le risorse disponibili verranno ripartite in eguale misura percentuale in base alle categorie che accedono alla selezione.

Art. 29 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the number 24 written below them.

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
2. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
 3. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV- PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 30 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the number 25 written below them.

Art. 31 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- *predispensione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*

- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 32- Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 33 - Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

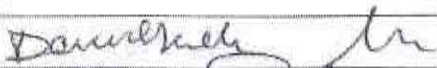
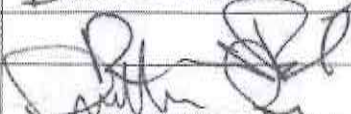


Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the RSU and the OO.SS.

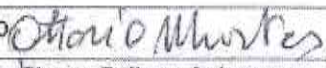
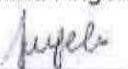
Art. 34 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CCDI verrà portato a conoscenza a ciascun dipendente.

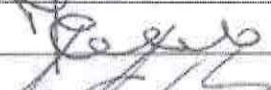
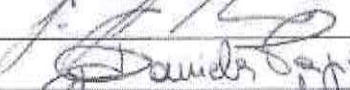
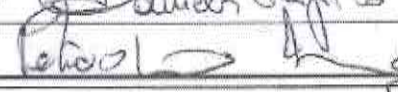
Firme

Delegazione trattante	
Dr. Merola Daniele - Segretario Generale	
Ing. Polo Roberto	
Dr. Riva Gian Mario	

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	ASSENTE Sig. Catoggio Guido, Sig. Pitzalis Emanuele 
CISL FP	Sig. Murtas Ottavio 
UIL FP	Sig. Gallina Angelo, Sig.ra Salima Avignano (ASSENTE) 
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	ASSENTE
DICAPP Sanlcc-Fenal-Sulpm	Sig. ASSENTE

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	
Roberto Birocco	ASSENTE
Marco Colombo	
Gabriele Gobbo	
Daniela Papiro	
Angelo Petrosino	

FONDO 2017 POST D.LGS 75/2017

12 13 14

▼ Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche	2017
Art. 15 c. 1 Lettera a) CCNL 1.4.1999 ^{II}	178.293,50
Art. 15 c. 1 Lettera b) CCNL 1.4.1999 ^{II}	
Art. 15 c. 1 Lettera c) CCNL 1.4.1999 ^{II}	
Art. 15 c. 1 Lettera f) CCNL 1.4.1999 ^{II}	
Art. 15 c. 1 Lettera g) CCNL 1.4.1999 ^{II}	20.985,54
Art. 15 c. 1 Lettera h) CCNL 1.4.1999 ^{II}	7.746,85
Art. 15 c. 1 Lettera j) CCNL 1.4.1999 ^{II}	10.901,16
Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 ^{II}	
Art. 15 c. 1 Lettera m) CCNL 1.4.1999 - 3% ^{II}	2.156,53
Art. 4 c. 1 CCNL 5.10.2001 ^{II}	25.640,12
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 ^{II}	12.711,66
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - incremento dotazione organica ^{II}	
Totale Risorse storiche - unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004	258.435,36 €

Incrementi contrattuali consolidati	2017
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004 ^{II}	13.441,69
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004 ^{II}	10.840,07
Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004 ^{II}	4.336,03
<i>Se non previste Alte professionalità tale voce va risparmiata</i>	
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006 ^{II}	11.018,90
Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008 ^{II}	14.324,75
Totale incrementi contrattuali consolidati	53.961,44 €

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	2017
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 ^{II} <i>aggiunte cessazioni del 2015: molinari €530,01, Colombara €886,08, Bordes €1006,72, Sassi €915,98, Martinotta €1051,83, cardani €484,77 per un totale di €4875,39 più cessazione 2016 De Napoli €1133,66</i>	22.263,34
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - incremento dotazione organica ^{II}	
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004 e n. 1 CCNL 31.7.2009 ^{II}	17.225,06
Art. 14 c. 3 CCNL 1.4.1999 - Riduzione stabile Fondo Straordinario ^{II}	
Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 ^{II}	
Risparmi ex art. 2 comma 3 D.lgs 165/2001 - NON PER ENTI LOCALI	
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	39.488,40 €

Decurtazioni (a detrarre)	2017
Decurtazione personale ATA ^{II}	4.500,00
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa. ^{II}	
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale - area Vigilanza e personale I e II qual. ^{II}	
Totale decurtazioni parte stabile	4.500,00 €

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like Poliero and others.]

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

347.385,20 €

▼ Risorse variabili

Risorse variabili sottoposte al limite

2017

Art. 15 c. 1 Lettera d) CCNL 1.4.1999 - sponsorizzazioni	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 ICI	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Legge Regionale	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 - Notifiche	
Art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999	
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - nuovi servizi	
Integrazione Fondo CCIAA in eq. fin. (ART. 15 C 1 L. N CCNL 98-01) - SOLO PER CAMERE DI COMMERCIO	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00 €

Risorse variabili NON sottoposte al limite

2017

Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli	
Art. 16 C. 5 L. 111/2011 Economie da piani di razionalizzazione	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - compensi ISTAT	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - ALTRO	
Art. 15 c. 1 Lettera d) CCNL 1.4.1999 - sponsorizzazioni	
Risparmi Fondo Anno Precedente	
Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	28.619,74
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	28.619,74 €
Totale risorse variabili	28.619,74 €

TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI

376.004,94 €

▼ Decurtazioni rispetto anni precedenti

Decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 122 / 2010 secondo periodo

2017

Decurtazioni operate nel periodo 2011-2014

30.047,78 €

Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015

2017

Decurtazioni operate nel 2016

0,00 €

Decurtazioni per rispetto del limite

2017

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016

0,00 €

Totale risorse fondo dopo le decurtazioni

317.337,42 €

TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE

345.957,16 €

▼ INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI

INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI

2017

Fondo stabile 2016 ¹⁾	346.251,54
Fondo variabile 2016 sottoposto al limite ²⁾	1.139,97
Decurtazioni parte Stabile ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 ³⁾	29.482,05
Decurtazioni parte Variabile ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 ³⁾	565,73
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 ⁴⁾	
Decurtazioni PARTE VARIABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Totale fondo stabile 2016 dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	316.769,49 €
Totale fondo variabile 2016 sottoposto al limite dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	574,24 €
Totale fondo 2016 decurtato per rispetto limite	317.343,73 €
Totale risorse fisse DELL'ANNO aventi carattere di certezza dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	317.903,15 €
Totale risorse variabili DELL'ANNO dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	-565,73 €
Totale fondo DELL'ANNO per rispetto limite 2016	317.337,42 €
Decurtazione dovuta sulle risorse fisse aventi carattere di certezza per rispetto limite	0,00 €
Decurtazione dovuta sulle risorse variabili per rispetto limite	-0,00 €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dopo la decurtazione per rispetto limite	317.903,15 €
Totale voci variabili dopo la decurtazione per rispetto limite	-565,73 €
Totale risorse fondo dopo le decurtazioni	317.337,42 €
Totale fondo decurtato incluse le somme non sottoposte al limite	345.957,16 €
Totale risorse variabili tolte le decurtazioni incluse le somme non sottoposte a blocco	28.054,01 €

▼ Utilizzo del fondo *provvisorio*

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

2017

Inquadramento Ex Led ¹⁾	
Progressioni economiche STORICHE ²⁾	135.652,67
Indennità di comparto quota a carico fondo ³⁾	36.075,15
Indennità educatori asilo nido ⁴⁾	3.590,12
Fondo per Posizioni Organizzative STORICHE ⁵⁾	
Alte professionalità STORICHE ⁶⁾	
Alte professionalità somme accantonate in caso di assenza ⁷⁾	4.336,03
Progressioni economiche contrattate nell'anno ⁸⁾	
Fondo per le Posizioni Organizzative - contrattate nell'anno ⁹⁾	31.920,00
Alte professionalità contrattate nell'anno ¹⁰⁾	
primo inquadramento area vigilanza	582,11
Totale utilizzo risorse stabili	212.456,08 €
Totale utilizzo progressioni	135.652,67 €
Somme stabili ancora disponibili per la contrattazione	105.447,07 €

UTILIZZO RISORSE VINCOLATE

2017

Lettera k) comma 1 art. 15 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ¹⁾	
Art. 54 CCNL del 14/9/2000 Compensi per notifiche ²⁾	
Lettera k primo comma art. 15 RIF - ISTAT ³⁾	
Lettera k) primo comma art. 15 RIF - ICI ⁴⁾	
Lettera k) primo comma art. 15 RIF - avvocatura ⁵⁾	
Lettera k) primo comma art. 15 RIF - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs. 30/2007 ⁶⁾	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Legge Regionale specifica ⁷⁾	
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter ⁸⁾	

Totale utilizzo Fondo risorse vincolate (Lett. K)

0,00 €

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

2017

Indennità di Turno	14.293,80
Indennità di Maneggio Valori	1.969,18
Indennità di Rischio	3.360,14
Indennità di Reperibilità	41,32
Indennità di Disagio	3.900,00
Indennità Specifiche particolari posizioni art. 17 lett. f)	1.500,00
Indennità Particolari responsabilità art. 17 lett. i)	1.800,00
Particolare compenso incentivante - personale Unioni dei Comuni	
Indennità Centri estivi asili nido	544,98
Compenso previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000	
Produttività collettiva	106.091,66
Produttività individuale	
Nuovi servizi finanziati con art. 15 c.5 CCNL 1.4.1999	
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione	
Compensi per sponsorizzazioni Lettera d)	
Totale utilizzo altre indennità contrattate nell'anno	133.501,08 €
Totale generale utilizzo	345.957,16 €

Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo

2017

Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo

0,00 €

Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo

2017

Fondo progressioni art. 17 c. 2 lett b CCNL 1.4.1999 stanziato

▼ Fondo straordinario

fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999

2017

Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 STANZIATO	65.200,00
Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 EROGATO	
Fondo straordinario art.14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - stanziato	
Fondo straordinario art. 14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - erogato	
Economia del fondo straordinario da riportare nel fondo variabile anno successivo	€
Economia del fondo straordinario da riportare a bilancio	€

Scarica documenti



MODELLO FONDO



DELIBERA DI INDIRIZZO



DETERMINA DI COSTITUZIONE



RELAZIONE ILLUSTRATIVA



TABELLA 15

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.